

# Workshop Effectieve vrouwennetwerken

Nederland kent veel bedrijven en organisaties waarin een vrouwennetwerk actief is. Effectieve samenwerking tussen vrouwennetwerken en hun organisatie draagt bij aan het benutten van diversiteit. In deze tool geven wij een instrument dat erop gericht is de samenwerking tussen vrouwennetwerken en hun organisaties in kaart te brengen en te optimaliseren. De tool heeft de vorm van een workshop.

## Achtergrond

Vrouwennetwerken in organisaties zijn georganiseerde netwerken van medewerkers die erop gericht zijn de positie en de bijdrage van vrouwen in de organisatie te versterken. Vrouwennetwerken zijn de langst bestaande vorm van diversiteitsnetwerken in organisaties, maar ze zijn ook vaak overstreden. Ook formeel door hun organisaties ondersteunde vrouwennetwerken rapporteren dat hun doelen als weinig relevant gezien worden voor de organisatie als geheel of dat hun strategieën en netwerkpraktijk als ineffectief worden beschouwd. Dit kan bijdragen tot een relatief zwakke positie van vrouwennetwerken in hun organisaties, hetgeen hun mogelijkheden om bij te dragen en invloed uit te oefenen beperkt. Organisaties kunnen meer profiteren dan ze doen van de visie, kennis en ervaring van hun vrouwennetwerken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de expertise van de vrouwennetwerken op het gebied van talentontwikkeling en diversiteitsbeleid en/of expertise op het gebied van bijvoorbeeld productontwikkeling, bedrijfsprocessen en marktverkenning. De onderbenutting van de bijdrage van vrouwennetwerken aan diversiteit in hun organisaties benadeelt zowel de betrokken vrouwen in hun ontplooiing, als organisaties in hun

prestaties. De hieronder beschreven workshop kan dienen om de samenwerking tussen vrouwennetwerken en hun organisaties te optimaliseren.

## Workshop

De workshop is een methodiek voor organisaties en hun vrouwennetwerk om hun samenwerking te inventariseren en te optimaliseren. Het initiatief voor de workshop kan zowel vanuit het vrouwennetwerk als vanuit andere geledingen in de organisatie komen. De workshop richt zich op het onderling verhelderen van de condities en mogelijkheden voor optimale samenwerking. Reken op een tijdsbeslag van drie uur.

## Hoe moet u de workshop organiseren?

### Ontwerp

- Bepaal de participanten: maximaal acht personen, idealiter de helft uit het bestuur van het netwerk, en de andere helft uit personen die uit hoofde van hun functie relevant zijn voor het netwerk (bv. directie, HR, ambassadeur diversiteit, middenkader, diversiteitmanager)
- Zorg voor een neutrale begeleider van de workshop

### Uitvoering

- Individueel noteren alle deelnemers hun ideeën over de vraag: Hoe kan de samenwerking tussen het vrouwennetwerk en de organisatie geoptimaliseerd worden?
- Vervolgens brengen alle deelnemers om beurten één idee per persoon in in de groep. De workshopbegeleider noteert alle ideeën op flap-overs. Toelichting op de inhoud van de ideeën wordt pas gevraagd en gegeven nadat alle ideeën genoteerd zijn.
- Individueel selecteren de deelnemers hun top-5 van belangrijkste ideeën. Zij noteren die en scoren ze van 5 (meest belangrijke idee) tot 1 (relatief minst belangrijk)
- De workshopbegeleider combineert de individuele scores tot een groepsoverzicht van de belangrijkste ideeën. Daarbij is zowel van belang hoeveel deelnemers het idee geselecteerd hebben (aantal scores), als hoe relevant ze dat idee achten (hoogte van de scores).
- De workshopbegeleider presenteert de belangrijkste en ideeën uit het groepsoverzicht en de groep bediscussieert dit resultaat (bij-

## Workshop effectieve vrouwennetwerken

voorbeeld: welke ordening zit er in, welke ideeën horen bij elkaar, welke gaan vooraf aan andere?).

- De groep selecteert één of meer van de belangrijkste ideeën uit het groepsoverzicht en werkt deze uit tot concrete afspraken en acties.
- Afronding van de workshop: terughalen van het doel van de workshop, expliciteren van de resultaten en afspraken.
- Welke rol heeft het vrouwennetwerk als diversiteitsinstrument in de organisatie? Is het vrouwen-netwerk bijvoorbeeld primair een ontmoetings-plaats voor de leden of ook gesprekspartner op strategisch niveau?

© 2012 Ine Gremmen en Yvonne Benschop, Radboud Universiteit Nijmegen.

Meer informatie is te vinden in de brochure 'Vrouwennetwerken als diversiteitsinstrument in organisaties' door Ine Gremmen en Yvonne Benschop (2012), Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen. Deze brochure is online beschikbaar via de website [www.innovatiefinwerk.nl](http://www.innovatiefinwerk.nl) van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP).

Het project 'Effectieve samenwerking' waaruit de brochure 'Vrouwennetwerken als diversiteitsinstrument in organisaties' en de workshop 'Effectieve Vrouwennetwerken' zijn voortgekomen is mede mogelijk gemaakt door de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP), het landelijk Politie-VrouwenNetwerk en de vrouwennetwerken van de Koninklijke BAM Groep, de Technische Universiteit Delft, Shell Nederland, De Haagse Hogeschool, ING en de Universiteit Twente.

### Enkele mogelijke uitkomsten: condities voor optimale samenwerking

- Overlap tussen de doelen van het vrouwennetwerk en de doelen van de organisatie op het gebied van diversiteit.
- Het identificeren van de samenwerkingspartners: wie zijn de contactpersonen binnen het vrouwennetwerk, de directie, HR, diversiteitsmanagement, ambassadeurs diversiteit, middenkader.
- Initiatief en betrokkenheid van de samenwerkingspartners om elkaar wederzijds van informatie, feedback en advies te voorzien
- Faciliteiten voor het netwerk: budget, tijd voor bestuursleden voor hun werkzaamheden voor het vrouwennetwerk, ondersteuning van het vrouwennetwerk bij bijvoorbeeld administratie, communicatie en organisatie.

### Enkele mogelijke thema's in de samenwerking

- Is de meerwaarde van het vrouwennetwerk voor de organisatie helder en voor alle betrokkenen zichtbaar?
- Is de betrokkenheid van de organisatie bij het netwerk helder en voor alle betrokkenen zichtbaar?